

KEF 경총
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

최근 여성고용 동향 및 개선과제

2022. 5.

※ 「최근 여성고용 동향 및 개선과제」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 통계청의 경제활동인구조사 원자료를 분석한 결과

◀ 목 차 ▶

요 약

1. 여성고용 장기 동향과 국제비교 / 1
2. 최근 5년(2017~2021)간
여성고용 동향의 3가지 특징 / 4
3. 개선과제 / 11

< 요약 >

1. 여성고용 장기 동향과 국제비교

- ▶ 여성 취업자 수가 꾸준히 증가하고 있으나 남성 취업자 수와 격차는 유지되고 있으며, 여성 실업자는 코로나19 팬데믹이 본격화된 2020년(48.4만명)에 IMF 외환위기 당시(48.6만명)와 거의 유사한 수준으로 증가
- ▶ 여성고용률은 지난 20년간 계속 OECD 평균을 하회했으며, 여성 실업률도 지난 20년간 OECD 평균보다 낮았음.

2. 최근 5년(2017~2021)간 여성고용 동향의 3가지 특징

가. 여성 노동력의 유휴화 현상 지속

: 여성 구직단념자 증가세, 장기 비경제활동인구의 70%가 여성

- ▶ 여성 구직단념자가 남성 구직단념자보다 2배 가까이 빠른 속도로 증가, 여성 구직단념자의 비구직 사유는 '일자리 부족'이 가장 많음.
- ▶ 비경제활동인구 중 1년 이상 장기 비경제활동인구*의 70.5%가 여성(2021년 기준). 핵심경제활동 연령인 30~40대 1년 이상 장기 비경제활동인구는 90%가량이 여성**이었음. 인구수 기준 30~40대 여성의 약 1/4가량이 노동시장에 미참여하고 있는 상황
 - * 비경제활동인구 중 '과거 취업경험 있음 + 일을 그만둔 시기로부터 1년 이상 경과 + 직장(일) 희망하지 않음'이라고 응답한 사람으로 정의
 - ** 각종 이탈방지 정책에도 불구하고, 과거('05년 91.7%, '10년 90.9%)와 비슷한 상황
- ▶ 1년 이상 장기 비경제활동인구 중 30대 여성은 지난주 주된 활동상태가 '육아'라는 응답이 가장 많고, 40대 여성은 '가사'라는 응답이 가장 많음.

나. 학력별로 분화되고 고착화되는 경력단절곡선

: 노동시장으로 돌아오지 않는 대졸 이상 여성

- ▶ [대졸 이상: 완만한 M자형] 대졸 이상(대학원졸 포함) 여성의 경우 20대 고용률은 높은 편이나 30대부터 고용률이 떨어지기 시작한 후 20대 고용률 수준을 다시 회복하지 못하고 그대로 하락
- ▶ [초대졸: 가파른 M자형] 초대졸 여성은 20대 후반과 30대 후반의 고용률 격차가 20.8%p(5년 평균)로 다른 학력에 비해 큰 모습
- ▶ [고졸 이하: 완만한 역U자형] 고졸 이하 여성은 20대 고용률이 다른 학력에 비해 낮아 노동시장 진입과정의 어려움이 두드러짐.

다. 성별로 차별화되는 실업 상황: 여성 실업자는 증가, 남성 실업자는 감소

- ▶ 최근 5년(2017~2021) 간 여성 실업자는 연평균 약 2.1% 증가한 반면, 남성 실업자는 연평균 약 0.6% 감소. 특히 취업경험이 있는 여성 실업자 증가

3. 개선과제

가. 이탈하더라도 재진입이 쉬운 노동시장 환경 조성

- ▶ **[노동시장 유연성 강화]** 근로시간 유연화, 직무와 성과 중심 인사임금체계 구축, 다양한 방식의 고용형태 활성화 및 확산 등으로 다양한 근로조건과 고용형태로 경제활동에 참여할 수 있는 유연한 노동시장 환경 조성
- ▶ **[여성고용 정책 우선순위 재조정: 노동시장 이탈 후 재진입에 초점]** 現 시점에서 한계를 노출한 노동시장 ‘이탈방지’ 정책을 지속적으로 강화하기보다 여성고용 정책 패러다임 자체를 ‘이탈 후 재진입’에 맞추어 재설계

나. 장기 비경제활동인구를 시장으로 유인하는 인센티브 검토

- ▶ **[2번째 소득원에 대한 인센티브 확대: 맞벌이에 대한 EITC 확대]** 맞벌이 가구에 대한 근로장려세제 확대(예. 총소득 기준금액 및 최대 지급액 상향) 같이 가구 내 2번째 소득원에 대한 근로 인센티브를 강화해 오랜 기간 경제활동을 하지 않았던 여성이 적극적으로 취업하도록 유도

다. 교육훈련의 유기적 운영으로 여성 인력의 시장적합성 강화

- ▶ **[미래 유망산업 관련 전공으로의 진입 유도]** 노동시장 진입 전 전공을 선택할 때 일자리 지속가능성이 큰 미래 유망산업(예. IT, 공학, 바이오 등) 관련 전공에 여성들이 더 많이 진입할 수 있도록 유도
- ▶ **[국가기간·전략산업 관련 직업능력개발 훈련 강화]** 국가기간·전략산업 직업능력개발 훈련 중 여성 참여를 단기적으로 높일 수 있는 직종부터 시작해 점차적으로 전체 국기산업 훈련에 여성 참여 비중을 높여나갈 필요

라. 사회문화 개선 노력 병행 및 정책 속도 조절

- ▶ **[정책 속도 조절과 기존 제도 내실화에 집중]** 대·중소기업 간 근무환경 격차나 연령대별 고용 상황, 경제활동 유형별 어려움 등 각종 요인을 고려해 지나친 제도 확대보다는 기존 제도 내실화에 집중할 필요

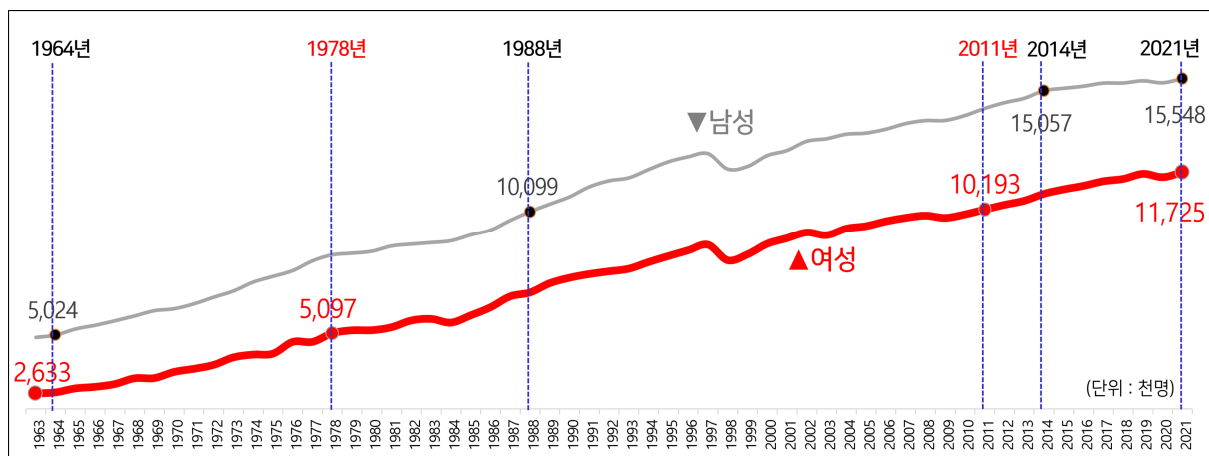
1 여성고용 장기 동향과 국제비교

가 장기 동향: 성별 취업자와 실업자

① (좁혀지지 않는 남녀 취업자 수 격차) 여성 취업자 수가 꾸준히 증가하고 있으나, 남성 취업자 수와 격차가 좀처럼 줄어들지 않고 있는 상황

- (남성) 남성 취업자 수는 1964년에 502만명으로 5백만명을 넘었고, 1988년에 1,010만명으로 1천만명을 달성(5백만명 증가에 24년 소요)했고, 2014년에 1,506만명으로 1천 5백만명 달성(5백만명 증가에 26년 소요).
- (여성) 여성 취업자 수는 1978년 510만명으로 5백만명에 도달했고, 2011년에 1,019만명으로 취업자 1천만명 달성(5백만명 증가에 33년 소요)

< 그림 1. 남녀 취업자 수 추이(1963~2021) >

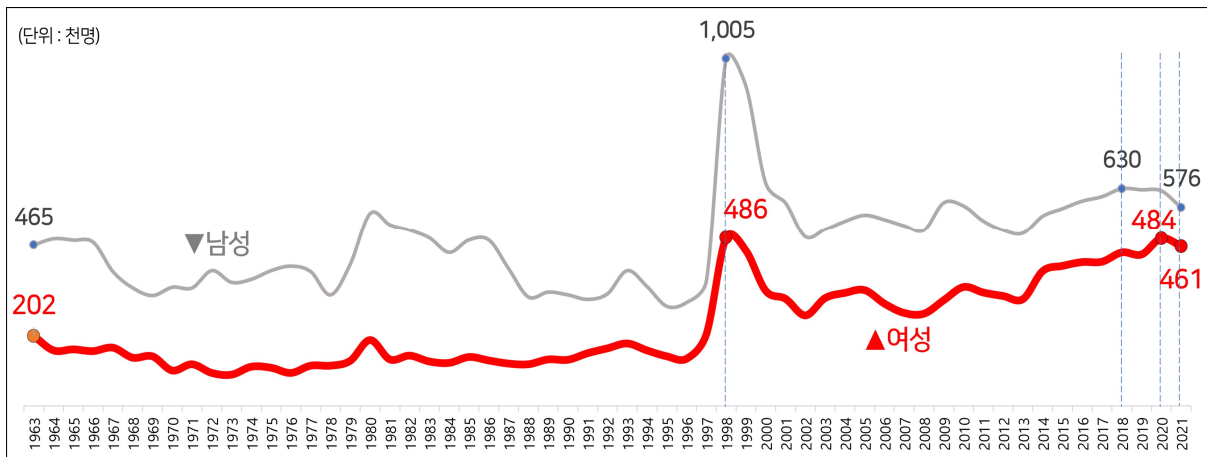


자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도

② (코로나19 시기 여성 실업자 수는 IMF 외환위기 시기와 맞먹어) 실업자 수 추이는 남녀가 비슷한 양상을 보이고 있으나, 여성 실업자는 코로나19 팬데믹이 본격화된 2020년(48.4만명)에 IMF 외환위기 당시(48.6만명)와 거의 비슷한 수준으로 증가

- 남성 실업자는 2018년(63.0만명)에 IMF 외환위기(100.5만명) 이후 가장 높은 수준을 기록했고, 코로나19 시기에는 오히려 감소하는 모습

< 그림 2. 남녀 실업자 수 추이(1963~2021) >



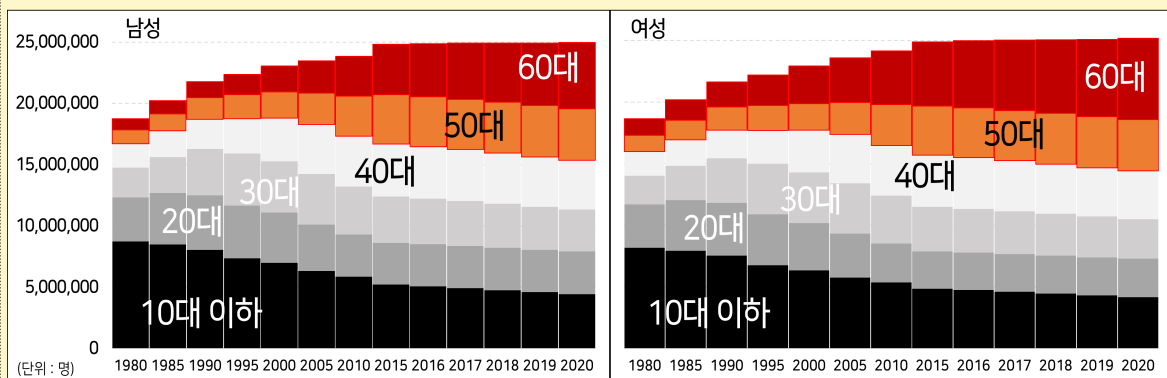
주: 1999년까지는 구직기간 1주 기준, 그 이후는 구직기간 4주 기준 통계

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도

참고. 인구 고령화 심화

- ▶ 최근 남녀 모두 50대 이상 인구가 급격히 증가하는 추세. 특히 여성이 남성에 비해 고령 인구 비중(50대 이상 인구÷전체 인구)이 높게 나타남.
- 여성의 경우 전체 인구 중 50대 이상 인구가 차지하는 비중이 42.7%에 달하고 있으며, 남성은 38.4% 수준(2020년 기준)

< 남녀 연령대별 인구 추이(1980~2020) >



주: 2015년부터는 내국인 인구수 기준 / 자료: 통계청, 인구총조사, 각 연도

< 전체 인구 중 50대 이상 인구가 차지하는 비중 >

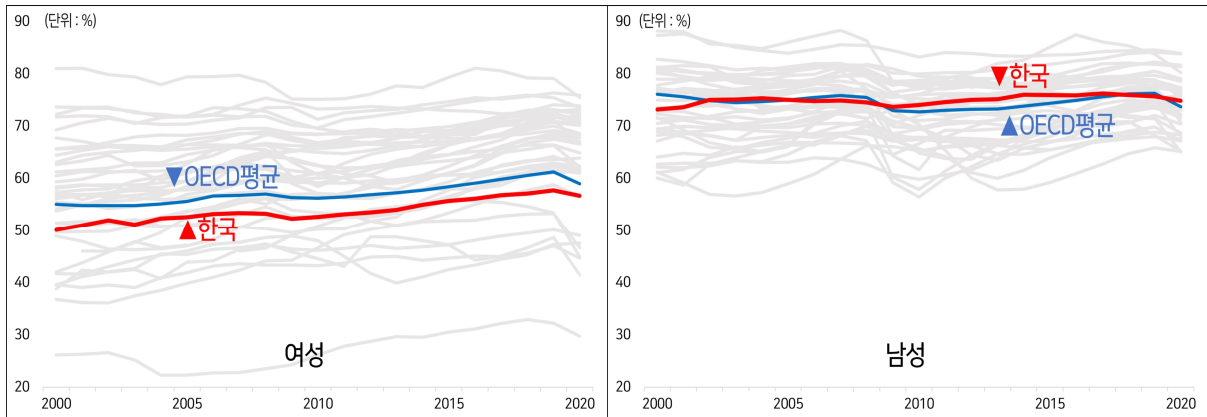
구분	1980	1990	2000	2010	2015	2020
남	10.9%	14.1%	18.5%	27.3%	32.8%	38.4%
여	14.3%	18.0%	22.7%	31.8%	37.0%	42.7%

자료: 통계청, 인구총조사, 각 연도

나 국제비교: 성별 고용률과 실업률(OECD 평균 비교)

- ① (여성 고용률은 지난 20년간 계속 OECD 평균 하회) 우리나라 여성 고용률은 2000년 이후 지속적으로 OECD 평균 고용률을 하회하고 있는 반면, 우리나라 남성 고용률은 OECD 평균 수준 또는 이를 상회하는 모습

< 그림 3. OECD 성별 고용률 추이(2000~2020) >



주: 생산가능인구(15-64세) 고용률 기준

자료: OECD, LFS, Employment-population ratios, 각 연도

< 표 1. 주요 선진국 여성 고용률(2020) >

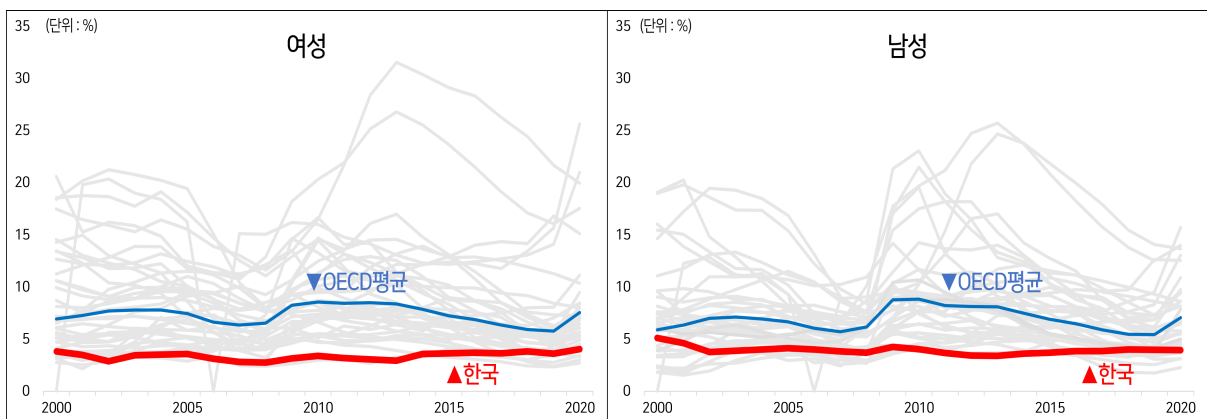
미국	일본	독일	캐나다	영국	호주	한국	OECD 평균
62.2%	70.6%	73.2%	66.8%	72.0%	68.6%	56.7%	59.0%

주: 생산가능인구(15-64세) 고용률 기준

자료: OECD, LFS, Employment-population ratios

- ② (여성 실업률도 지난 20년간 OECD 평균보다 낮아) 실업률은 여성과 남성 모두 지난 20년간 OECD 평균에 비해 낮은 편

< 그림 4. OECD 성별 실업률 추이(2000~2020) >



자료: OECD, LFS, Unemployment rate, 각 연도

2

최근 5년(2017~2021)간 여성고용 동향의 3가지 특징

가

여성 노동력의 유희화 현상 지속

: 여성 구직단념자 증가세, 장기 비경제활동인구의 70%가 여성

- ① (구직단념자는 여성이 남성보다 빠른 속도로 증가) 구직단념자*는 남녀 모두 증가세. 다만 증가 속도(연평균 증가율: 2017~2021)는 여성(9.1%)이 남성(5.4%)보다 2배 가까이 빠른 것으로 분석

* 잠재구직자(지난 4주간 미구직 + 직장(일) 희망 + 취업가능함) 중 4주간 미구직 이유가 기준에 해당(①경력, 임금수준, 근로조건 등의 면에서 적당한 일자리가 없을 것 같아서, ②지난 4주간 이전에 구직하여 보았지만 일자리를 찾을 수 없어서, ③교육·기술·경험 부족)하고, 지난 1년간 구직활동을 해본 사람(통계청)

< 표 2. 성별 구직단념자 추이 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021	연평균 증가율
남성	28.7만명	30.5만명	30.4만명	34.8만명	34.1만명	5.4%
여성	19.4만명	21.9만명	22.9만명	25.8만명	28.7만명	9.1%

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도

- ② (여성 구직단념자의 비구직 사유는 '일자리 부족') 여성 구직단념자에게 지난 4주 내 직장을 구하지 않은 사유를 분석한 결과 '이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문'이라는 응답이 가장 높게 나타남.

< 표 3. 여성 구직단념자 비구직 사유별 응답 비중 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문	30.3%	28.2%	30.4%	35.0%	36.7%
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	28.2%	28.9%	27.3%	26.3%	28.5%
교육, 기술, 경험이 부족해서	20.0%	18.8%	19.1%	13.1%	11.0%
전공·경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	10.3%	9.6%	9.7%	11.4%	11.6%
근처에 일거리가 없을 것 같아서	7.7%	9.7%	9.5%	11.7%	10.2%
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	3.5%	4.6%	4.1%	2.6%	2.0 %

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

③ **(1년 이상 장기 비경제활동인구의 약 70%가 여성)** 비경제활동인구 중 일을 그만둔 시기로부터 1년 이상 경과했으나 구직의사가 없어 단기간 내 경제활동인구로 전환되기 어려운 1년 이상 장기 비경제활동인구*의 70.5%가 여성(2021년 기준)

* 동 보고서에서는 「1년 이상 장기 비경제활동인구」를 비경제활동인구 중 ‘과거 취업경험 있음 + 일을 그만둔 시기로부터 1년 이상 경과 + 직장(일) 희망하지 않음’ 응답자로 정의

< 표 4. 성별 1년 이상 장기 비경제활동인구 추이 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021
남성	225.9만명 (27.1%)	232.4만명 (27.6%)	242.1만명 (28.4%)	251.9만명 (29.1%)	262.7만명 (29.5%)
여성	606.4만명 (72.9%)	608.5만명 (72.4%)	609.3만명 (71.6%)	613.4만명 (70.9%)	629.3만명 (70.5%)
합계	832.2만명 (100%)	841.0만명 (100%)	851.3만명 (100%)	865.3만명 (100%)	892.1만명 (100%)

주: 1. 각 수치는 전체 계산 후 천단위에서 반올림되었으므로 표내의 합계가 일치되지 않는 경우가 있을 수 있음.

2. ()안은 합계 대비 성별 비중

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

④ **(30~40대 1년 이상 장기 비경제활동인구의 약 90%가 여성)** 1년 이상 장기 비경제활동인구를 연령별로 살펴보면 핵심 경제활동 연령인 30~40대는 90%가량이 여성이었고, 50대 이상은 2/3가량이 여성

< 표 5. 연령대별·성별 1년 이상 장기 비경제활동인구 추이 >

구분		2017	2018	2019	2020	2021
20대 이하	여성	30.5만명 (56.3%)	29.4만명 (55.9%)	29.3만명 (57.3%)	26.2만명 (53.8%)	23.2만명 (48.7%)
	남성	23.7만명	23.2만명	21.9만명	22.5만명	24.4만명
	소계	54.2만명	52.6만명	51.2만명	48.7만명	47.6만명
30~40대	여성	193.9만명 (93.2%)	190.0만명 (92.5%)	182.9만명 (92.1%)	178.1만명 (91.2%)	177.2만명 (90.8%)
	남성	14.1만명	15.2만명	15.8만명	17.2만명	17.9만명
	소계	208.0만명	205.3만명	198.6만명	195.3만명	195.1만명
50대 이상	여성	382.0만명 (67.0%)	389.1만명 (66.7%)	397.1만명 (66.0%)	409.1만명 (65.8%)	428.9만명 (66.1%)
	남성	188.0만명	194.0만명	204.4만명	212.2만명	220.4만명
	소계	570.0만명	583.1만명	601.5만명	621.3만명	649.4만명

주: 1. 각 수치는 전체 계산 후 천단위에서 반올림되었으므로 표내의 합계가 일치되지 않는 경우가 있을 수 있음.

2. ()안은 합계 대비 여성 비중

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

- 이 수치*는 2005년 91.7%, 2010년 90.9%이었던 바, 각종 노동시장 이탈 방지 정책에도 불구하고 여성의 노동시장 이탈 문제는 과거와 상황이 비슷

* 30~40대 1년 이상 장기 비경제활동인구 중 여성이 차지하는 비중

- 이는 30~40대 여성 인구 중 약 1/4이 1년 이상 장기 비경제활동 상태에 있다는 의미로 이는 국가 인적자원 활용 측면에서 상당히 큰 누수

< 표 6. 30~40대 여성 인구 대비 1년 이상 장기 비경제활동인구 비중 추이 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021
30대	26.7%	26.1%	25.0%	23.9%	23.9%
40대	23.0%	23.3%	23.3%	23.9%	24.4%

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

- ⑤ (1년 이상 장기 비경제활동인구인 30~40대 여성의 지난주 주된 활동상태는 육아 또는 가사)** 1년 이상 장기 비경제활동인구 중 30대 여성은 지난주 주된 활동상태로 ‘육아’라는 응답이 가장 많았고, 40대 여성은 ‘가사’라는 응답이 가장 많았음.

※ 미취학 자녀의 양육과 가사를 병행하는 경우에는 ‘육아’로 응답 처리(통계청)

< 표 7. 30~40대 여성 장기 비경제활동인구의 지난주 주된 활동상태(단위: 만명) >

구분	30대					40대				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
육아	69.0	65.1	61.9	58.6	55.9	15.7	16.2	16.5	18.9	20.3
가사	24.7	24.1	21.8	18.2	18.8	77.7	77.3	75.6	73.9	73.2
쉬었음	2.0	2.1	2.1	2.7	3.8	2.0	2.0	1.6	2.0	2.3
심신장애·기타	0.6	0.8	0.9	1.0	0.5	1.3	1.1	1.2	1.4	1.5
교육기관 통학 등	0.5	0.8	0.8	0.9	0.7	0.5	0.4	0.4	0.5	0.3
합계	96.8	92.9	87.5	81.4	79.6	97.1	97.1	95.3	96.7	97.6

주: 1. 각 수치는 전체 계산 후 천단위에서 반올림되었으므로 표내의 합계가 일치되지 않는 경우가 있을 수 있음.
 2. 「교육기관 통학 등」은 ①교육기관 통학, ②취업준비, ③진학준비를 합한 수치. 활동상태 중 해당없는 사유(연로, 군입대 대기)는 제외

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

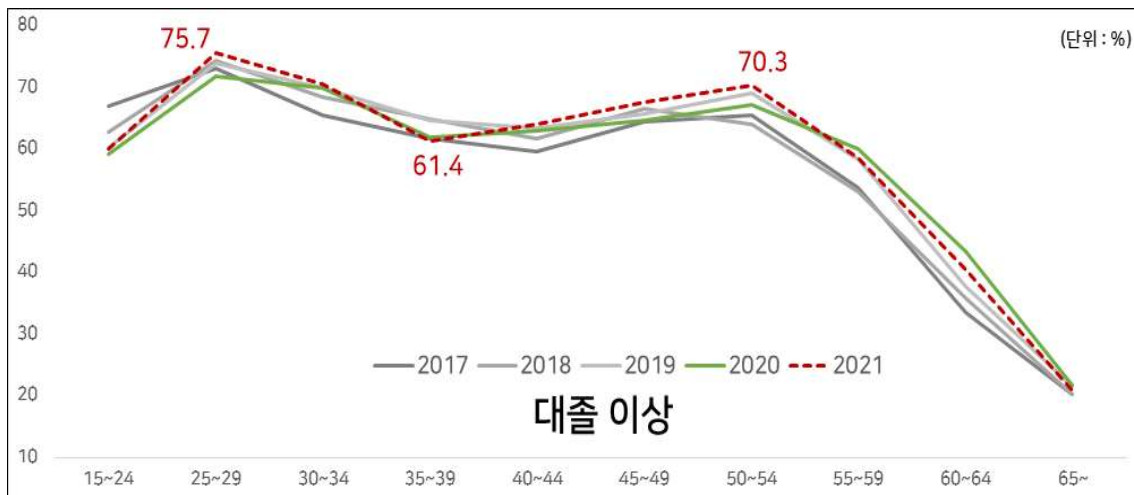
- 30대에 ‘육아’를 이유로 노동시장에서 이탈한 인력이 거의 그대로 40대에 ‘가사’를 이유로 비경제활동 상태를 유지하는 경우가 많을 것으로 추정

학력별로 분화되고 고착화되는 경력단절곡선 : 노동시장으로 돌아오지 않는 대졸 이상 여성

① (대졸 이상 여성 연령대별 고용률: 완만한 M자형) 대졸 이상(대학원졸 포함) 여성은 20대 고용률은 높은 편이나 30대부터 완만히 고용률이 떨어지기 시작한 후 이전 수준을 다시 회복하지 못하고 하락하는 완만한 M자형 곡선을 나타냄.

- 코로나19의 영향을 받은 2020년에 대졸 이상 여성의 30대 후반 고용률이 낮아진 이후 그 상태를 유지하고 있음.

< 그림 5. 대졸 이상 여성 연령별 고용률(2017~2021) >



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

- 대졸 이상 여성의 경우 30대에만 초대졸보다 고용률이 높고, 그 외 모든 연령대에서 초대졸보다 고용률이 낮게 나타나고 있음.

< 표 8. 초대졸과 대졸 이상 연령별 고용률 비교(2017 vs 2021) >

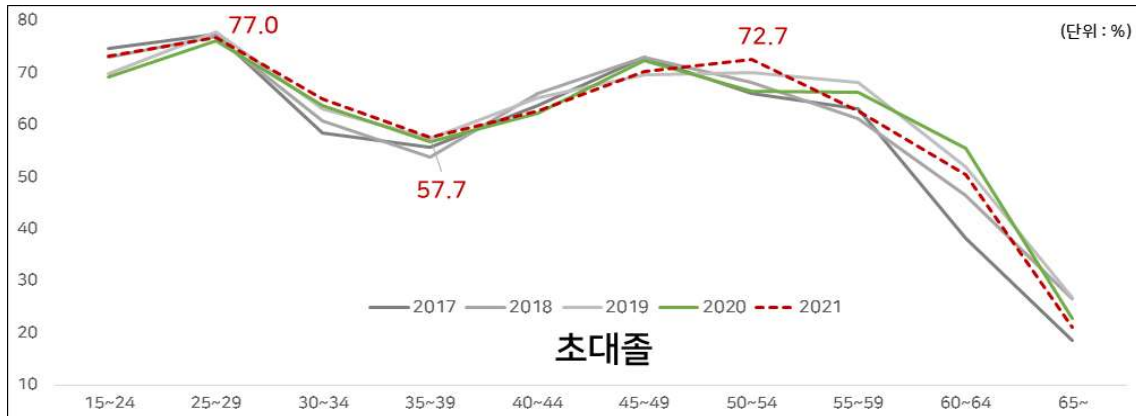
구분	2017		2021	
	대졸 이상	초대졸	대졸 이상	초대졸
20대 이하	71.5%	< 76.2%	72.3%	< 75.7%
30대	63.6%	> 57.0%	66.0%	> 61.2%
40대	61.9%	< 67.7%	65.7%	< 66.3%
50대	61.1%	< 64.9%	65.7%	< 68.9%
60대 이상	26.7%	< 28.5%	30.3%	< 37.6%

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

- ② **(초대졸 여성 연령대별 고용률: 가파른 M자형)** 초대졸 여성은 20대 후반과 30대 후반의 고용률 격차가 20.8%p로, 다른 학력에 비해 경력단절 현상을 크게 겪는 가파른 M자형 곡선 형태를 보임.

※ 학력별 20대 후반과 30대 후반의 여성고용률 격차(%p, 5년 평균)
[고졸] -0.8 [초대졸] 20.8 [대졸 이상] 10.9

< 그림 6. 초대졸 여성 연령별 고용률(2017~2021) >

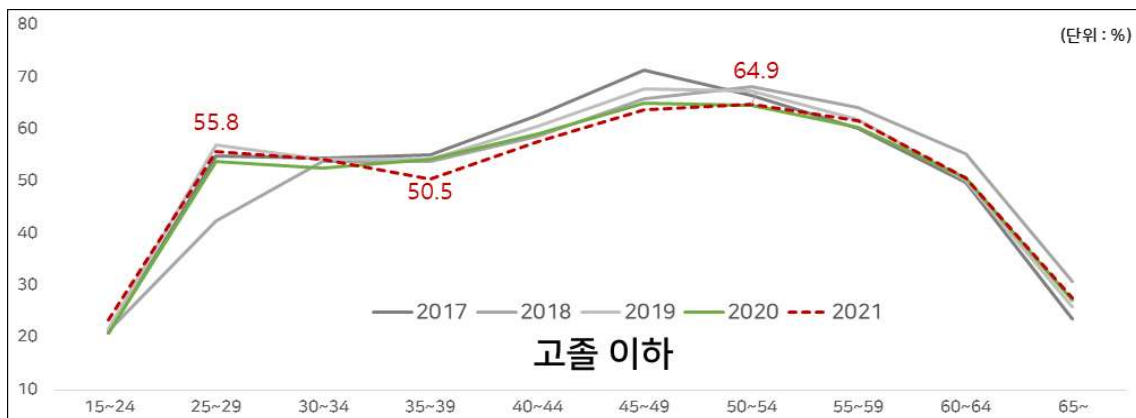


자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

- ③ **(고졸 이하 여성 연령대별 고용률: 완만한 역U자형)** 고졸 이하 여성은 20대 고용률이 다른 학력에 비해 특히 낮아 노동시장 진입과정의 어려움이 두드러지며, 이후 점차 고용률이 높아지는 완만한 역U자 형태를 보이고 있음.

- 고졸 이하 여성은 2020년과 2021년에 고용률 곡선이 다소 하방으로 이동한 것으로 나타나 다른 학력에 비해 상대적으로 코로나19의 영향을 많이 받은 것으로 추정됨.

< 그림 7. 고졸 이하 여성 연령별 고용률(2017~2021) >



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

다

성별로 차별화되는 실업 상황

: 여성 실업자는 증가, 남성 실업자는 감소

❶ **(여성 실업자는 늘고, 남성 실업자는 줄고)** 최근 5년(2017~2021) 간 여성 실업자는 연평균 약 2.1% 증가한 반면, 남성 실업자는 연평균 약 0.6% 감소

- 여성 실업자는 코로나19가 시작된 2020년 크게 증가했다가 2021년 다소 감소하는 모습. 반면 남성 실업자는 코로나19에도 불구하고 2018년 이후 계속 감소추세 유지*

* 실업자는 감소하고 있으나 잠재구직자 등 경계성 실업자가 증가하는 형태로 나타나고 있어 남성 실업 상황이 나아졌다고 분석하는 것에는 주의를 요함.

< 표 9. 성별 실업자 추이 및 증감 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021	연평균 증가율
남성	60.7만명	63.0만명	62.7만명	62.4만명	57.6만명	-0.6%
여성	41.6만명	44.3만명	43.7만명	48.4만명	46.1만명	2.1%

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도

❷ **(취업경험이 있는 여성 실업자가 증가 주도)** 취업경험이 없는 여성 실업자는 감소한 반면, 취업경험이 있는 여성 실업자는 증가

- 1년 내 취업경험이 있는 여성 실업자가 코로나19가 본격화된 2020년에 급증(전년비 4.3만명 증가). 이는 코로나19 시기에 여성 구직자의 어려움 시사

< 표 10. 취업경험 유무별 여성 실업자 추이 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021	연평균 증가율
취업 무경험 실업자	4.0만명	3.5만명	3.2만명	2.8만명	2.4만명	-11.0%
취업 유경험 실업자	37.6만명	40.8만명	40.5만명	45.6만명	43.7만명	3.3%
1년 이전 취업	10.7만명	10.6만명	9.8만명	10.6만명	10.8만명	1.0%
1년 내 취업	26.9만명	30.2만명	30.7만명	35.0만명	33.0만명	4.2%

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도

- ③ (20대·40대를 제외한 전 연령대에서 여성 실업자 증가) 최근 5년간 20대 이하와 40대 여성 실업자는 감소했으나, 그 외 연령대의 여성 실업자는 모두 증가

< 표 11. 연령대별 여성 실업자 추이 >

구분	2017	2018	2019	2020	2021	연평균 증가율
20대 이하	18.5만명	19.2만명	17.9만명	17.0만명	14.9만명	-5.3%
30대	7.2만명	7.3만명	7.5만명	8.5만명	7.8만명	3.7%
40대	6.6만명	7.0만명	6.0만명	6.8만명	6.7만명	-0.9%
50대	5.4만명	6.2만명	6.2만명	8.3만명	7.4만명	7.7%
60대 이상	3.8만명	4.7만명	6.1만명	7.8만명	9.3만명	23.8%
합계	41.6만명	44.3만명	43.7만명	48.4만명	46.1만명	2.2%

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각 연도

가 이탈하더라도 재진입이 쉬운 노동시장 환경 조성

- ① **(노동시장 유연성 강화)** 다양한 근로조건과 고용형태로 경제활동에 참여할 수 있는 유연한 노동시장 환경을 조성하기 위해 해묵은 관행 개선 필요

(가) 근로시간 유연화

- 일률적인 근로시간 규제를 벗어나 노사가 개별 사업장 상황에 맞게 근로시간을 유연하게 활용할 수 있도록 개선

(나) 직무와 성과 중심 인사·임금체계 구축

- 근속연수가 보상 책정의 핵심인 연공급형 인사·임금체계는 경제활동 중간에 노동시장에서 이탈한 여성에게 특히 불리한 제도. 이에 근속 연수나 근로시간 등이 아닌 본인의 역량과 성과를 기반으로 보상이 결정되는 인사체제로 이행하는 것이 시급

(다) 다양한 방식의 고용형태 활성화 및 확산

- 개인의 상황에 맞게 다양한 방식으로 노동시장에 참여할 수 있도록 기간제·시간제·파견을 비롯한 다양한 고용형태를 활성화시켜야 하며, 이를 위해 관련 규제 재검토 필요

- ② **(여성고용 정책 우선순위 재조정: 노동시장 이탈 후 재진입에 초점)** 現 시점에서는 한계를 노출한 노동시장 이탈방지 정책을 지속적으로 강화할 것이 아니라, 여성고용 정책 패러다임 자체를 ‘이탈 후 재진입’에 맞추어 재설계할 필요

- 현재까지 여성고용 정책은 출산·육아 지원 정책에 초점이 맞추어져 있었으나, 문화적 배경으로 현실적 한계가 여전한 상황

- 따라서 現 시점에서는 정책 중심을 '노동시장 이탈방지'에서 '노동시장 이탈 후 재진입'으로 변경하는 것이 바람직. 또한 근본적으로 달성해야 할 목표인 '노동시장 이탈방지'는 육아·가사에 대한 사회적 인식개선*과 병행하여 추진할 필요

* 육아·가사를 여성이 전담하는 전통적 가치관을 벗어나 부부가 경제적 동반자로서 생계와 육아·가사 모두를 공동으로 책임지는 문화가 자리잡도록 지속적 노력 필요

< 표 12. 주요 여성고용 관련 정책 >

구분	주요 정책
모성보호와 일·가정양립	▶ (모성보호) 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임휴가, 고용보험 미가입자 출산급여 지원 등 ▶ (일·가정양립) 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집(여성 300인, 상시 500인 이상 사업장) 설치, 가족돌봄휴가 및 휴직, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축, 대체인력 채용지원서비스 등
기회보장 및 평등	▶ 모집·채용, 임금·그 외 금품, 교육, 승진, 정년·퇴직·해고에 있어 남녀 차별 금지, 여성고용 비율 확대를 위한 적극적 고용개선 조치* 등 * 적극적고용개선조치(AA): 500인 이상 사업장(공시대상기업집단의 경우 300인 이상)의 여성고용 현황을 파악하여 여성 근로자 비율이 산업별 평균 70% 미달 시 이행실적 제출의무를 부과하고 미이행 시 명단공표
재취업지원	▶ 여성새로일하기센터(새일센터) 운영

나 장기 비경제활동인구를 시장으로 유인하는 인센티브 검토

- (2번째 소득원에 대한 인센티브 확대: 맞벌이에 대한 EITC 확대) 맞벌이 가구에 대한 근로장려세제 확대(例. 총소득 기준금액 및 최대 지급액 상향)와 같이 가구 내 2번째 소득원에 대한 근로 인센티브를 강화해 오랜 기간 경제활동을 하지 않았던 여성이 적극적으로 취업하고, 이를 통해 소득을 증대시킬 수 있도록 해야 함.
- 외벌이에서 맞벌이로 전환될 경우 추가되는 소득자(2번째 소득자)가 인적공제에서 제외되면서 첫 번째 소득자의 세부담이 증가하고, 부부 합산 소득(가구소득)이 늘어나면서 각종 정책 대상 선정에서 불리할 가능성도 있는 등 2번째 소득자가 당면한 조세 환경은 취업 비친화적

- 이에 장기 비경제활동 상태에 있다가 소득활동에 참여한 2번째 소득자에게 세제 인센티브를 확대하는 차원에서 現 근로장려세제(EITC) 상 맞벌이 가구의 최대 지급액과 총소득 기준금액을 상향할 필요

※ 現 근로장려세제 상 맞벌이 가구의 최대 지급액은 300만원, 총소득 기준금액은 3,600만원임.

다 교육훈련의 유기적 운영으로 여성 인력의 시장적합성 강화

① (미래 유망산업 관련 전공으로의 진입 유도) 노동시장 진입 전 전공을 선택할 때 일자리 지속가능성이 큰 미래 유망산업(예. IT, 공학, 바이오 등) 관련 전공에 여성들이 더 많이 진입할 수 있도록 유도

- 전공 간 우열이 있는 것은 아니지만 산업 변화 흐름에 따라 일자리가 더 많이 만들어지는 분야 전공에 여성들이 더 많이 참여하는 것이 경제활동인구 확대와 연계되는 첫 단추
- 이에 학령기 교육에 신산업 관련 과목에 대한 탐색 기회를 늘리고, 미디어 등을 통해 성별과 관계없이 신산업 과목을 전공하는 모습을 지속적으로 노출해 인식을 제고할 필요

② (국가기간·전략산업 관련 직업능력개발 훈련 강화) 노동시장 진입 후에는 변화하는 노동시장 환경에 적응할 수 있도록 지속적인 직업능력개발 훈련 참여가 필요하며, 일자리가 늘어나는 산업에 적합한 교육훈련 참여가 증가할 수 있도록 관련 시스템 재점검

- 국가 중점 관리 직종인 국가기간·전략산업(이하 ‘국기산업’)은 다양한 직종으로 구성되어 있는 만큼, 여성 참여를 단기적으로 높일 수 있는 직종부터 시작해 점차적으로 전체 국기산업 훈련에 여성 참여 비중을 높여나가도록 홍보 및 인센티브 확대 방안 검토
- 한편 육아기 여성이라도 원하면 직업훈련에 쉽게 참여할 수 있도록 국기산업 훈련 참여 여성에 대한 공공 보육시설 이용 인센티브 제공 검토

< 표 13. 국가기간·전략산업 주요 직종 >

대분류	기간산업(28개)	전략산업(19개)	서비스산업(34개)
경영·회계·사무			핀테크 등
교육·자연·사회과학		빅데이터 전문가	
문화·예술·디자인·방송			제품디자인 등
이용·숙박·여행·오락스포츠			국제관광마케팅
건설	건축목공 등	플랜트 건설 등	BIM
기계	기계설계제작 등	자동차 정비 등	산업응용로봇제어 등
재료	특수용접	품질관리기술자	
섬유·의복	염색가공		스마트의류
전기·전자	외선/내선공사 등	3D프린터 운용 등	
정보통신	정보통신설비	사물인터넷 등	정보시스템구축 등
인쇄·목재·가구·공예	특수인쇄	가구설계제작	출판, 보석디자인
환경·에너지·안전	광산자원개발생산	태양에너지	생태복원·관리 등
농림·수산		종자생산·유통 등	

자료: 국민내일배움카드 운영규정 별표 1

라 사회문화 개선 노력 병행 및 정책 속도 조절

❶ **(여성고용 확대를 위한 사회 전반적 인식 변화 촉진)** 우리나라는 여성 인력 활용 확대를 위해 각종 제도·정책을 다양하게 도입하고 빠르게 강화해 선진국 수준으로 운영 중이나, 사회문화 변화를 전제하는 경우가 많아 그 효과에 한계 노출. 이에 육아·가사를 비롯한 여성의 경제활동 참여에 대한 사회적 인식개선 필요

- 기업들 역시 여성고용 확대를 위해 노력하고 있으나, 기업의 노력만으로는 달성이 어려운 부분이 있는 것도 사실

❷ **(정책 속도 조절과 기존 제도 내실화에 집중)** 대·중소기업 간 근무환경 격차나 연령대별 고용 상황, 경제활동 유형별 어려움 등 각종 요인을 고려한 여성고용 정책 방향 설정 및 추진 속도 조절이 필요하며, 지나친 제도 확대보다는 기존 제도 내실화에 집중해야 함.

- 여성 고용정책은 주로 경력단절 문제와 관련된 출산·육아 제도 혜택 강화에 초점이 맞추어져 있으나, 중소기업 근로자의 제도 사용률이 높지 않은 상황에서 제도만 확대하는 것은 오히려 대·중소기업 근로자 간 양극화만 초래할 수 있어 속도 조절이 요구됨.

< 표 14. 정부별 주요 여성고용정책 >

구분	국정과제	주요 정책
김대중 정부	▶ 남녀가 평등하게 일하는 사회 ▶ 남녀평등사회 구축과 실현을 위한 차별적 제도 및 관행 개선 ▶ 여성의 고용촉진 및 지위향상	▶ 여성부 신설 ▶ 출산전후휴가 기간 확대 및 급여 인상, 육아휴직 급여 지급 ▶ 차별해소/목표제 도입 법적 근거 마련
노무현 정부	▶ 국민통합과 양성평등 실현	▶ 제2차 여성정책기본계획 수립 ▶ 여성인력개발종합계획 마련 ▶ 적극적고용개선조치 제도기반 마련 ▶ 가정내 돌봄을 사회서비스 일자리로 전환
이명박 정부	▶ 여성을 위한 맞춤형 일자리 만들기	▶ 제3차 여성정책기본계획 수립 ▶ 여성새로일하기센터(새일센터) 신설 ▶ 가정내 돌봄을 사회서비스 일자리로 전환
박근혜 정부	▶ 여성 경제활동 확대 및 양성평등 확산	▶ 여성인재 아카데미 설치 ▶ 적극적고용개선조치 강화 ▶ 아빠의 달(2번째 육아휴직자 혜택 강화) 제도 신설
문재인 정부	▶ 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화 ▶ 실질적 성평등 사회 실현	▶ 남녀고용평등법 전체 사업장 적용 ▶ 공공기관 양성평등 임원 임명 목표제 시행 ▶ 상장기업 이사회 여성 이사 의무화

- 국회 입법 역시 대부분 출산·육아 관련 제도 혜택 강화가 주를 이루고 있는데, 모성보호 관련 지출이 고용보험기금에서 충당되고 있는 점을 고려하면 보다 신중한 입법 필요

※ 남녀고용평등법 개정안 발의 건수(건)

: 2(13代)→ 3(14代)→ 8(15代)→ 7(16代)→ 18(17代)→ 41(18代)→ 73(19代)
→ 136(20代)→ 87(21代, '22.4월 현재)

- 또한 여성고용과 관련해 AA(적극적고용개선조치) 같이 기업을 규제하는 방식의 정책 도입이나 강화는 지양하고, 여성고용을 늘리는 기업에 대한 인센티브 확대 필요